

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN  
PADA AMIK LUWUK BANGGAI**

***The Influence Of Leadership, Compensation And  
Organization Culture On Lecturer Performance  
On AMIK Luwuk Banggai***

**Yeti Kule**

*AMIK Luwuk Banggai*

*Email : [yetikulebakamikluwuk@yahoo.co.id](mailto:yetikulebakamikluwuk@yahoo.co.id)*

**Gunawan**

*Dosen Manajemen, PPS STIE Amkop*

*Email : [fadelgun@stieamkop.ac.id](mailto:fadelgun@stieamkop.ac.id)*

**Hasmin**

*Dosen Manajemen, STIE Nobel Indonesia*

*Email : [hasmintamsah@gmail.com](mailto:hasmintamsah@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai, 2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai 4) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai 5) Untuk menganalisis variabel mana yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga Dosen AMIK Luwuk Banggai sebanyak 57 orang, Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sensus.

Hasil penelitian bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 4) Kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai 5) Budaya organisasi dominan

berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai dengan nilai koefisien regresi sebesar 81,2%

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is: 1) To analyze the effect of leadership on Lecturer's performance at AMIK Luwuk Banggai, 2) To analyze the influence of compensation on Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai, 3) To analyze the influence of organizational culture on Lecturer's performance at AMIK Luwuk Banggai, 4) To analyze influence of leadership, compensation and culture organization simultaneously to the performance of Lecturer on AMIK Luwuk Banggai 5) To analyze which variables are more influential between leadership, compensation and organizational culture on the performance of Lecturer at AMIK Luwuk Banggai. The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. the sample in this study is all the Lecturer AMIK Luwuk Banggai as many as 57 people, the method of sampling is done by the census method.*

*Result of research that 1) Leadership influence to Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai 2) Compensation influence to Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai 3) Organizational culture influence on Lecturer's performance at Amik Luwuk Banggai 4) Leadership, compensation and organizational culture influence simultaneously have positive and significant effect to Lecturer's performance on AMIK Luwuk Banggai 5) Culturally dominant organizational influence on the performance of Lecturer at AMIK Luwuk Banggai with regression coefficient value of 81,2%*

**Keywords:** Leadership, Compensation, Organizational Culture

## **PENDAHULUAN**

Pengorganisasian merupakan penyusunan dan pengelompokan bermacam-macam pekerjaan, misalnya berdasarkan jenis yang harus dikerjakan, menurut urutan, sifat, dan fungsinya, waktu dan kecepatannya. Sedangkan organisasi merupakan penugasan orang-orang ke dalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan.

Kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi, sangat dibutuhkan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan atau motivasi kepada penyuluh pertanian lapangan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawainya adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing.

Bass (2007) mengembangkan kepemimpinan berdasarkan pendapat *Maslow* mengenai tingkatan kebutuhan manusia. Untuk memenuhi kebutuhan bawahan yang lebih tinggi seperti afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri hanya dimungkinkan terpenuhi melalui praktik kepemimpinan transformasional. Sedangkan kebutuhan pegawai yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, dan rasa aman dapat terpenuhi dengan baik melalui praktik kepemimpinan transaksional. Pemenuhan kebutuhan pegawai tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja pada pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Gibson. (2006:34).

Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Alimuddin, (2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dari pegawai tersebut, namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja, maka kinerja pegawai tersebut akan cenderung menurun (Samsudin, Sadili, 2006:187).

Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima pegawai secara langsung secara periodik berupa gaji, bonus/insentif dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Secara garis besar budaya organisasi memiliki dua sifat, yaitu budaya organisasi yang bersifat kasat mata, jelas terlihat, berupa seragam, logo, dan sebagainya, dan budaya organisasi yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang ada, dipahami, dan dilaksanakan oleh sebagian besar orang dalam organisasi. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas organisasi sehingga orang di luar organisasi akan mudah mengenal organisasi dari identitas tersebut, dan penentu arah setiap perilaku orang-orang dalam organisasi.

Perguruan tinggi yang memiliki tenaga-tenaga pengajar yang berkualitas akan banyak diminati oleh masyarakat. Karena itu program untuk meningkatkan kualitas para dosen adalah merupakan kewajiban yang tidak ditawar-tawar lagi pada saat ini dan dimasa mendatang. Perguruan tinggi yang tidak mau mengikuti arusnya perkembangan perubahan sekarang dan dimasa datang akan ditinggalkan oleh masyarakat dan lambat atau cepat akan mengalami kemunduran, yang akhirnya akan mengalami keruntuhan.

## **TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

### **Kepemimpinan**

Menurut AlanTucker dalam Syafarudin(2002:49) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.Adapun Menurut Miftah Thoha

(2006:5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mulyasa (2005:107) mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hal tersebut maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Menurut Wiles dalam Burhanudin, (2007:62) "kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok". Sedangkan menurut Siagian (Edy Sutrisno, 2011: 213-214) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Selain itu menurut J. Canon (Syaiful Sagala, 2009:115) mengatakan kepemimpinan adalah "kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu atau kelompok. Serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **Kompensasi**

Malthis dan Jackson (2002:118) mendefinisikan "Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya". Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2000:165), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka.

Menurut Thomas, H. Stone dalam bukunya *Understanding Personal Management*, Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (2008) dalam bukunya *Principles of Personnel Management*, Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai dan majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status social bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi majikan dan perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondite pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

## **Budaya Organisasi**

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo, (2010:56) Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Pendapat lain yang diajukan oleh Furnham dan Gunter dalam Sunarto (2005:105) Budaya Organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi; dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah "cara kami melakukan sesuatu di sekitar sini".

Budaya organisasi telah ada sejak tahun 2000-an. Budaya menjadi salah satu konsep dalam membahas teori organisasi selain *physical structure*, *technology*, dan *social structure*.

Fuad Mas'ud (2004:87) mendefinisikan budaya organisasional sebagai sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Nawawi (2006:139) menyatakan, bahwa dalam pengertian organisasi, budaya atau *shared values* adalah cerita-cerita, mitos, legenda, yang muncul menjadi sangat penting dalam kehidupan suatu organisasi. Tanpa pengecualian, dominasi dan koherensi budaya telah membuktikan sebagai kualitas pokok tersendiri. Semakin kuat suatu budaya organisasi, dan semakin diarahkan ke arah tempat pemasaran, semakin kurang kebutuhan kebijakan, bagan organisasi, dan aturan serta prosedur yang terperinci. istilah "visi bersama" sangat penting dalam sebuah organisasi karena visi yang dimiliki bersama mendorong anggota organisasi untuk berkorban dalam mencapai tujuan bersama di dalam organisasi.

Visi bersama adalah awal yang memungkinkan anggota organisasi yang sebelumnya tidak saling mempercayai menjadi bekerjasama.

## **Penelitian Terdahulu**

- a) Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, dan Leli Nurlaila STIE Pasundan Bandung tahun 2013 dengan judul "Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja guru.
- b) Aigistina (2017) dengan judul penelitian " Pengaruh Diklat, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar". Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Otoritas Pelabuhan Makassar. 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. 3) Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. 4) Diklat, Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

- c) Nurdaliah (2015), dalam penelitian ini berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru madrasah Aliyah se-Kecamatan Kahu Kabupaten Bone”, hasil penelitian mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Desain dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan masalah penelitian, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *non-eksperimen eksploratif* yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional. Dengan desain ini, peneliti tidak manipulasi terhadap subjek penelitian tetapi peneliti membuktikan komparasi antarvarian dan korelasi antar variabel dengan variabel lain. Penelitian ini menempatkan kepemimpinan (X1) (X2), kompensasi (X3), dan budaya organisasi (X4) sebagai variabel bebas dengan kinerja Dosen (Y) sebagai variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### Teknik Analisis Data Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)}} \quad (\text{Sumber : Sugiyono, 2009})$$

dimana,

$r_{xy}$  = Momen tangkar yang baru

$r_{pq}$  = koefisien korelasi bagian total

$sb_x$  = simpangan baku skor faktor

$sb_y$  = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila  $\alpha > 0,6$ .

### Uji Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu (Sugiyono,2009):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$



Dimana,

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE,

Jumlah kuadrat total = SS total =  $\sum (Y - \bar{Y})^2$ ,

Jumlah kuadrat total = SSE =  $\sum (Y - \hat{Y})^2$ .

## PEMBAHASAN

### Uji Regresi (Parsial) antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai

Analisis regresi adalah merupakan salah satu cara proses perhitungan untuk mencari tingkat keterpengaruhan suatu variabel baik secara parsial maupun secara keseluruhan atau secara ganda. Analisis regresi juga dapat mengukur hubungan konsepsional antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono, (2013) analisis regresi digunakan untuk maksud mengukur seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Parsial antara variabel**  
**Kepemimpinan dan Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai**  
**(Coefficient)**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,096	5,087		4,344	,000
Kepemimpinan	,254	,098	,242	3,445	,001

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2018

**Uji Regresi ( Parsial) antara Kompensasi terhadap Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai**

Pada tabel 2 juga memberikan penilaian keterpengaruhan pada variabel Kepemimpinan (X1), dimana tingkat signifikansinya sebesar 0,001, artinya probabilitas lebih kecil dari taraf tingkat signifikan sebesar 5% atau  $0,001 < 0,05$ .

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Parsial antara Variabel**  
**Kompensasi dan Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai**  
**(Coefficient<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	31,897	3,697		3,627	,000
<b>Kompensasi</b>	,141	,075	,138	2,735	,007

Sumber: Data Primer Olahan SPSS, 2018

**Uji Regresi ( Parsial) antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai**

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Parsial antara Variabel**  
**Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai**  
**(Coefficient<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	47,115	7,721		6,102	,000
<b>Budaya Organisasi</b>	,473	,095	,451	4,550	,000

Sumber: Data Primer Olahan SPSS, 2018



Hasil analisis dengan variabel Budaya Organisasi (X3) dengan variabel Kinerja Dosen (Y) proses penghitungannya pada hakekatnya sama dengan yang lain, hanya yang membedakan adalah nilai-nilai perhitungan yang dihasilkan. Nilai konstanta pada regresi di atas nilainya sebesar 47,115, tingkat signifikannya juga tinggi karena nilai sig sebesar 0,000, probabilitas  $< 0,005$ . Sedangkan variabel Budaya Organisasi (X3) nilai koefisien regresinya sebesar 0,473 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000, atau  $0,000 < 0,005$ .

**Perhitungan Regresi Ganda antar Variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai**

Perhitungan secara Simultan dalam proses perhitungan program SPSS for Windows merupakan keharusan yang harus dilalui dalam mendapatkan nilai yang akan dianalisis pada penelitian ini. Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Analisis dan uji regresi bertujuan untuk mengetahui tingkat keterpengaruhan masing-masing variabel. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4

**Tabel 4**  
**Hasil Perhitungan Regresi Ganda antar Variabel**  
**Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi dan**  
**Kinerja Dosen AMIK Luwuk Banggai (Coefficient<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.	Correlation		
	B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Partial	Part
<b>(Constant)</b>	2,172	7,424		2,032	,054			
<b>Kepemimpinan</b>	,254	,073	,242	3,455	,001	,564	,401	,332
<b>Kompensasi</b>	,141	,052	,138	2,735	,007	,543	,378	,309
<b>Budaya Organisasi</b>	,473	,085	,451	4,550	,000	,598	,382	,347

Sumber: Data Primer Olahan SPSS, 2018

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,172, nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $b_1$ ) sebesar 0,254, nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $b_2$ ) sebesar 0,141, dan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $b_3$ ) sebesar 0,473. Ditinjau dari nilai signifikan, variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikan jauh lebih kecil dari tingkat taraf signifikan 0,005 yaitu sebesar 0,001 atau  $0,000 < 0,05$ .

Sementara uji t menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Dosen. Hal ini dibuktikan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  atau  $3,455 > 2,032$ . Adapun

pengaruh yang ditimbulkan terhadap variabel Kinerja Dosen dengan variabel Kepemimpinan adalah sebesar 61,46% hasil perkalian dari nilai *Beta* dengan nilai *Zero-order* ( $0,254 \times 0,242 = 0,6146$  atau 61,46%).

Variabel Kompensasi juga mempunyai nilai signifikan sebesar 0,007. Jauh lebih kecil dari tingkat taraf signifikan yaitu sebesar 0,005 atau  $0,007 < 0,005$ . Variabel Kompensasi juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan variabel Kinerja Dosen (Y), dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,735 > 2,032$ . Besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 19,36% hasil perkalian dari nilai *Beta* dengan nilai *Zero-order* ( $0,141 \times 0,138 = 0,1936$  %). Sedangkan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. lebih kecil dari tingkat taraf signifikan yaitu sebesar 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Variabel Budaya Organisasi juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan variabel Kinerja Dosen (Y), dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $4,550 > 2,032$ . Besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 21,33% hasil perkalian dari nilai *Beta* dengan nilai *Zero-order* ( $0,473 \times 0,451 = 0,2133$  %).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Amik Luwuk Banggai, peneliti membuat beberapa kesimpulan yakni:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai.
4. Kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai dengan koefisien regresi sebesar 81,2 %
5. Budaya organisasi dominan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada Amik Luwuk Banggai dengan nilai koefisien regresi sebesar 81,2%

## REFERENSI

- Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*, Vol 7 No 2, Jurnal Ekonomi Bisnis STIEPAS.
- Alimuddin. 2002. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada (tidak dipublikasikan).
- A.L Hartani. Manajemen pendidikan (Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2011)
- Ariwibowo, Risky N. , 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2007. *Transformational Leadership*. <http://www.leadership-central.com/bass-transformational-leadership-theory.html>, diakses tanggal 13 Desember 2017, pk 12.45 WITA.
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- De Pora, Antonio.2011. Remunerasi (kompensasi & benefit). jakarta: Rana Pustaka
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2005. Statistik Induktif . Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edgar, Schein, H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- E. Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Fauzan Muttaqien, 2014. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. BRI(persero), tbk. Cabang lumajang. Vol 4 No 1, Wiga Jurnal Penelitian Ekonomi
- Fuad Ihsan. (2003). *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, et.al. (2006). *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Ke -Lima, Jakarta : Erlangga
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta
- Hadari, Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko.T.Hani.2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* ,Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ivancovich M, Gibson J & Donely Jh. (2000). *Organization: Structure, Processes, Behavi our*. Dalas: Business Publication.Inc
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16 Tahun 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.
- Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.
- Miftah, Thoha. (2010:49). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2005.*Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosda Karya

- Muliati, 2015. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Buki Kabupaten Kepulauan Selayar, Tidak dipublikasi
- Masud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ngalim, Purwanto. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurkolis, Manajemen Berbasis Sekolah. Teori Model dan Aplikasi, Jakarta: Grasindo, 2006.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada Univ Press
- Pitoyo, 2005. Transformational Leadership, Meaning In Work, Leader Member Exchange (LMX), Job Performance Dan Work Engagement, Vol 16 No 2, Jurnal Bisnis & Manajemen.
- Pora, de, Antonio. 2011. *Remunerasi : Kompensasi dan Benefit*. Tangerang : Parninta Offset
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice all, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)* . Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Pemasaran Internasional Jilid II Edisi 2* . Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2001. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Edisi pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simbolon, Anggiat Parlindungan (2008), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Medan, Tesis Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara* (Tidak Dipublikasikan).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sukiyat. ( 2009). *Kepemimpinan dalam Kependidikan*. Surabaya : LP2I
- Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Surya, Dharma. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Hadi. (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Syaiful, Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.
- Syafaruddin, 2002. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Gramedia
- Susilo, 2004. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kab.Pati*” ,Tesis , MM-Undip, Semarang
- Sinambela, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan*
- Tadjuddin Noer Effendi, 2001. *Urbanisasi, Pengangguran dan Sektor Informal di Kota*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Taty, Rosmiati dkk. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. (2002). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Terry, G.R & Leslie W. Rue. 2010. *Dasar – Dasar Manajemen* Jakarta: Bumi Aksara.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organizaion)*. Jakarta: Alfabeta.
- Werther dan Davis, Keith. (2003). *Human Resources and Personnel Management* 4<sup>th</sup> Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke III, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winanti, Marliana Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah Unikom, Vol.7 No.2. Bidang Humaniora
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Jakarta: PenerbitMitraWacana Media. 230 Hal.